

Vysokoškolský odborový svaz

IČO: 00677094

se sídlem: Senovážné náměstí 978/23, Nové Město, 110 00 Praha 1

dále jen „VOS“ či „svaz“

Metodické doporučení

k prosazování principů transparentního odměňování v souladu s evropskou směrnicí

Určeno: všem ZO VOS

Schváleno: výborem VOS dne 14. 3. 2025

Účel Metodiky

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování (dále jen „**Směrnice**“) má být do českého právního řádu **implementována nejpozději do 7. 6. 2026**.

Některé z principů, jež tato Směrnice obsahuje, jsou již dnes součástí českého práva. Je však pravděpodobné, že nejpozději v průběhu roku 2026 bude přijata legislativní změna, která zajistí plnou souladnost české právní úpravy s touto Směrnicí. Přijetí této nové právní úpravy následně ovlivní vnitřní předpisy zaměstnavatelů a jejich konkrétní postupy, založí odborovým organizacím i jednotlivcům nová práva.

ZO VOS mají dle § 287 odst. 2 písm. d) zákoníku práce již nyní právo, aby s nimi zaměstnavatel projednával mj. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců. Po změně právní úpravy v důsledku Směrnice tak bude muset nutně dojít na úrovni jednotlivých vysokých škol a dalších zaměstnavatelů k revizi vnitřních předpisů týkajících se odměňování a práv zaměstnanců v souvislosti s odměňováním, zejména vnitřních mzdových předpisů.

ZO VOS by tedy již v průběhu vyjednávání kolektivních smluv pro rok 2026, resp. v průběhu sociálního dialogu se zaměstnavateli v roce 2025, měly zohledňovat principy Směrnice a spolupracovat se zaměstnavateli na zavedení těchto principů do praxe, ideálně ještě předtím, než k tomu bude zaměstnavatel povinen dle nově přijaté legislativy implementující Směrnici do českého práva.

Účelem tohoto Metodického doporučení k prosazování principů transparentního odměňování v souladu s evropskou směrnicí (dále jen „**Metodika**“) je informování ZO VOS o nejdůležitějších principech, právech a povinnostech dle Směrnice a konkrétní doporučení pro další činnost ZO VOS.

Stručné shrnutí cílů a obsahu Směrnice

Primárním cílem Směrnice je zajištění rovného odměňování mezi muži a ženami za stejnou práci a práci stejné hodnoty, a to prostřednictvím transparentnosti odměňování a posílených mechanismů prosazování rovného odměňování (**čl. 1 Směrnice**). ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ JE SPRÁVEDLIVÉ ODMĚŇOVÁNÍ a je tak jedním ze základních cílů odborové činnosti.

Směrnice posiluje dosavadní

- práva uchazečů o zaměstnání vůči potenciálním zaměstnavatelům;
- práva jednotlivých zaměstnanců vůči zaměstnavatelům;
- práva odborových organizací jako zástupců zaměstnanců vůči zaměstnavatelům;
- povinnosti zaměstnavatelů vůči orgánům státní správy.

Klíčovou povinností zaměstnavatelů bude mít nastaven transparentní systém odměňování zajišťující stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Systémy odměňování tak budou zejména muset umožňovat posouzení toho, zda se zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci, pokud jde o hodnotu práce, **na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií dohodnutých s odborovou organizací**, pokud u zaměstnavatele působí. Tato kritéria nesmí být založena přímo ani nepřímo na pohlaví pracovníků. Zahrnují dovednosti, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky a případně jakékoli další faktory, které jsou relevantní pro konkrétní pracovní místo nebo pozici. Kritéria se uplatňují objektivně genderově neutrálním způsobem, s vyloučením jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Zejména nesmí podceňovat příslušné „měkké“ dovednosti (**čl. 4 Směrnice**).

Uchazeči o zaměstnání budou mít právo obdržet od potenciálního zaměstnavatele informace o počáteční výši mzdy určené pro danou pozici nebo její rozpětí na základě objektivních, genderově neutrálních kritérií a případně o příslušných ustanoveních kolektivní smlouvy, která zaměstnavatel uplatňuje v souvislosti s danou pozicí. Tyto informace budou muset být poskytnuty takovým způsobem, **aby bylo zajištěno informované a transparentní jednání o odměně, například ve zveřejněném oznámení o volném pracovním místě, a to před pracovním pohovorem nebo jiným způsobem.** Zaměstnavatel se zároveň uchazečů nebude moct dotazovat na jejich historii odměňování v souvislosti s jejich stávajícími nebo předchozími pracovněprávními vztahy. (**čl. 5 Směrnice**)

Zaměstnavatelé budou muset zaměstnanců zajistit **snadný přístup ke kritériím, která se používají ke stanovení odměn zaměstnanců, úrovní odměňování a postupu v odměňování zaměstnanců.** Tato kritéria musí být objektivní a genderově neutrální. (**čl. 6 Směrnice**).

Zaměstnanci budou mít právo **požadovat a obdržet písemné informace o své individuální úrovni odměny a o průměrných úrovních odměňování rozdělených podle pohlaví pro kategorie pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty** jako oni. Budou-li obdržené informace nepřesné nebo neúplné, zaměstnanci budou mít právo osobně nebo prostřednictvím odborů požádat o dodatečná přiměřená vysvětlení a podrobnosti týkající se veškerých poskytnutých údajů a obdržet odůvodněnou odpověď. (**čl. 7 Směrnice**).

Implementace Směrnice by měla též výslovně **znemožňovat sjednání zákazu zaměstnanci sdělovat informace o výši své mzdy**, a to právě pro účely prosazování zásady stejné odměny. Směrnice však

zároveň upravuje, že zaměstnavatelé mohou po pracovních, kteří získali informace v souladu s právem na informace o odměňování, požadovat, aby tyto informace s výjimkou informací týkajících se jejich vlastní odměny nebo úrovně odměňování nepoužívali k žádnému jinému účelu než k výkonu svého práva na stejnou odměnu (čl. 7 Směrnice).

Implementace Směrnice zavede pro zaměstnavatele povinnost k provádění každoročních informačních zpráv (reportů) obsahujících statistiky odměňování podle pohlaví. **První takový report poskytnou zaměstnavatelé s 250 nebo více pracovníky do 7. června 2027 a poté každý rok**, zaměstnavatelé se 150 až 249 pracovníky do 7. června 2027 a poté každé 3 roky a zaměstnavatelé se 100 až 149 pracovníky do 7. června 2031 a poté každé tři roky. Zavedení této povinnosti pro zaměstnavatele s méně jak 100 zaměstnanci je dle Směrnice pro členské státy nepovinné, ale členský stát ji zavést může. (čl. 9 Směrnice).

V případě, kdy by ze zpráv (reportů) o odměňování vyplynou rozdíly v úrovni odměňování mezi pohlavími ve výši alespoň 5 %, a pokud nebude rozdíl ze strany zaměstnavatele smysluplně vyargumentován, vznikne dotčeným zaměstnavatelům zákonná povinnost k provedení společného vyhodnocení a posouzení pravidel odměňování s odborovou organizací (čl. 10 Směrnice).

Dnešní pravidla odměňování na vysokých školách

Ustanovení § 110 zákoníku práce již dnes stanoví:

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Dle ustanovení § 287 zákoníku práce je **již dnes zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci mj. o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy nebo platu a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin**, není-li dohodnuto jinak. Zároveň je zaměstnavatel dle tohoto ustanovení povinen projednat s odborovou organizací mj. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců.

Vysoké školy mají odměňování upraveno v rámci svých vnitřních mzdových předpisů. Vnitřní mzdový předpis univerzity je jedním z vnitřních předpisů veřejné vysoké školy dle § 17 zákona č. 111/1998 Sb.

o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o VŠ**“). Vnitřní předpisy veřejné vysoké školy podléhají registraci Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a teprve touto registrací nabývají platnosti. Ministerstvo žádost o registraci rozhodnutím zamítne, pokud vnitřní předpis veřejné vysoké školy odporuje zákonu nebo jinému právnímu předpisu. Dle § 22 odst. 2 zákona o VŠ dále platí, že „*Vnitřní předpisy součástí musí být v souladu s vnitřními předpisy veřejné vysoké školy.*“ Není tedy možné, aby vnitřní předpis fakulty odporoval vnitřnímu předpisu univerzity.

Odměňování je též často řešeno v kolektivních smlouvách uzavíraných mezi zaměstnavatelem a odbory. V oblasti vysokého školství v nich však nejsou sjednávány konkrétní mzdové tabulky určující konkrétní výši mezd, protože ty jsou řešeny právě vnitřním mzdovým předpisem.

Již v minulosti VOS brojil na mnoha úrovních proti tomu, aby zaměstnanci konající stejnou práci na různých fakultách a dalších součástech stejné vysoké školy (tj. stejného zaměstnavatele) měli nastavenou jinou výši základní mzdy, obvykle podle toho, jak byla konkrétní fakulta či součást vysoké školy „finančně zajištěná“. Tento požadavek VOS se následně promítnul do metodiky MŠMT, které již odmítá schvalovat vnitřní mzdové předpisy veřejných vysokých škol, které by umožňovaly takovouto praxi prostřednictvím tzv. mzdových pásem a vyžaduje stanovení konkrétní jedné částky základní mzdy pro danou pozici na celé vysoké škole, bez ohledu na to, na které součásti daný zaměstnanec působí. Implementace Směrnice by měla jít v tomto ještě dál a zákonná úprava (a její praktické naplňování) by mělo znamenat skutečně transparentní rovné odměňování ve všech složkách mzdy na všech součástech daného zaměstnavatele. Cílem určitě není, aby všichni zaměstnanci v daném měsíci za vykonanou práci pobírali od zaměstnavatele stejnou mzdu, zaměstnavatel vždy bude moci diferencovat a odměňovat nenárokovými složkami konkrétní pracovní výkony, ale musí se tak dít na základě předem stanovených objektivních, genderově neutrálních kritérií dohodnutých s odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí.

Pro ZO VOS se tak otvírá široké pole působnosti ovlivnit nastavení kritérií pro stanovení jednotlivých složek mezd na dané vysoké škole (aby naplňovala cíle Směrnice, tj. objektivnost a genderovou neutralnost), a to navzdory tomu, že je pravděpodobné, že i nadále bude zachován systém stanovení mezd vnitřními mzdovými předpisy vysoké školy. **Odbory by však měly mít na podobu těchto vnitřních mzdových předpisů zásadní (oproti stávající praxi posílený) vliv.**

Zároveň by odbory měly být těmi, kdo budou pomáhat prosazovat principy transparentního odměňování v konkrétních případech, kdy budou např. vyžadovat dodatečná přiměřená vysvětlení a podrobnosti k poskytnutým informacím o individuální úrovni mzdy a o průměrných úrovních odměňování zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dle čl. 7 Směrnice, resp. dle příslušného ustanovení české právní úpravy po implementaci Směrnice.

Vysoké školy jsou zaměstnavateli s vysokým počtem zaměstnanců, kteří tak budou muset provádět reporting dle čl. 9 Směrnice, kde se rovněž ve Směrnici posilují participativní práva odborů.

V neposlední řadě by odbory měli mít právo dle čl. 15 Směrnice účastnit se jakéhokoli správního nebo soudního řízení ve věci údajného porušení práv nebo povinností týkajících se zásady stejné odměny. Budou moci jednat jménem nebo na podporu pracovníků, kteří se stali údajnými oběťmi porušení jakýchkoli práv nebo povinností souvisejících se zásadou stejné odměny, pokud k tomu dají tyto osoby

souhlas. Již dnes odbory poskytují zaměstnancům právní pomoc, ale toto ustanovení by mělo umožnit aktivní činností se podílet na konkrétních správních či soudních řízeních.

Doporučení pro ZO VOS

Z praxe lze zvažovat např. několik níže uvedených otázek pro posouzení, nakolik zaměstnavatel skutečně dodržuje principy rovného odměňování, nebo zda to jen formálně deklaruje. Jejich zodpovězení pro Vaši konkrétní situaci Vám může pomoci při dalších krocích ZO VOS navržených níže, v konkrétních případech se však lze setkat i s jinými projevy nerovného odměňování.

1) Nedostává nově nastoupivší zaměstnanec vyšší mzdu (z hlediska všech stanovených složek), než jeho služebně starší kolegové?

Někteří zaměstnavatelé zcela intuitivně dorovnávají mzdovou úroveň na pracovním trhu, ale pouze pro nově nastupující zaměstnance a na stávající zaměstnance zapomínají, čímž dochází již dnes k porušení principů stejné odměny za stejnou práci dle § 110 zákoníku práce.

2) Když se vrací zaměstnankyně po mateřské nebo zaměstnankyně či zaměstnanec po rodičovské dovolené zpět do práce, dorovná jim zaměstnavatel mzdu na aktuální úroveň odpovídající jejich kolegům?

Někteří zaměstnanci či zaměstnankyně se vrací se mzdou, s níž odcházeli na mateřskou či rodičovskou dovolenou, čímž je nejen porušen princip rovného odměňování, ale takoví zaměstnanci jsou dokonce mzdově diskriminováni z důvodu rodičovství, což je formou zakázané diskriminace z důvodu pohlaví.

3) Nejsou do mzdové politiky promítány osobní sympatie či antipatie vedoucího?

Někteří zaměstnavatelé či vedoucí rozlišují „chovné“ a „tažné“ zaměstnance, což odporuje samotnému principu rovného odměňování.

4) Není odměňování nástrojem šikany? Neslouží k nátlaku na odchod zaměstnance?

Někteří zaměstnavatelé motivují zaměstnance k ukončení pracovního poměru tím, že mu podstatně sníží mzdu (třeba i nepřiznáním nenáročných složek) bez vazby na pracovní výkony.

5) Mají zaměstnanci stejné podmínky odměňování v rámci celého zaměstnavatele, nebo existují rozdíly podle toho, na jaké fakultě či součásti VŠ pracují?

Typický problém českých vysokých škol, který se sice nyní snaží VŠ řešit přijímáním nových vnitřních mzdových předpisů, ale ne všude se tak děje důsledně.

S ohledem na výše uvedené lze doporučit, aby ZO VOS již v roce 2025:

- **uplatňovaly práva** v souvislosti s odměňováním zaměstnanců, která jim již dnešní právní úprava stanoví (např. právo na projednání dle § 287 zákoníku práce)
- vedly se zaměstnavatelem aktivně sociální dialog týkající se jak stávající právní úpravy, tak přípravy na novou právní úpravu implementující Směrnici, tj. **aktivní participace na přípravě nových vnitřních mzdových předpisů**, stanovení objektivních kritérií pro určení jednotlivých složek mzdy, **objektivního systému hodnocení práce** zaměstnanců apod.
- **požadovaly informace** (v rámci § 287 odst. 1 zákoníku práce, nebo též dle zákona č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím) dle čl. 9 Směrnice, aby otestovaly jeho připravenost na zavedení nových pravidel, tj. požadovaly:
 - a) rozdíl v odměňování žen a mužů;

- b) rozdíl v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
 - c) medián rozdílu v odměňování žen a mužů;
 - d) medián rozdílu v odměňování žen a mužů v doplňkových nebo proměnných složkách;
 - e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky;
 - f) podíl žen a mužů v každém pásmu kvartilu odměňování;
 - g) rozdíl v odměňování žen a mužů mezi pracovníky podle kategorií pracovníků v členění podle běžné základní mzdy nebo platu a doplňkových nebo proměnných složek.
- v případě, že rozdíl v průměrné úrovni odměňování mezi ženami a muži činí 5 % a více u jakékoli kategorie pracovníků, snažily se již nyní o společné posouzení odměňování dle čl. 10 Směrnice, kdy jeho součástí jsou:
 - a) analýza podílu žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
 - b) informace o průměrných úrovních odměňování žen a mužů a doplňkových nebo proměnných složkách za každou kategorii pracovníků;
 - c) jakékoli rozdíly v průměrných úrovních odměňování žen a mužů v každé kategorii pracovníků;
 - d) příčiny těchto rozdílů v průměrných úrovních odměňování a objektivní genderově neutrální kritéria, pokud existují, která společně stanoví zástupci zaměstnanců a zaměstnavatel;
 - e) podíl žen a mužů, u nichž po návratu z mateřské nebo otcovské dovolené, rodičovské dovolené nebo pečovatelské dovolené došlo k jakémukoli zvýšení platu, pokud k takovému zvýšení došlo v dané kategorii pracovníků během období, kdy byla dovolená čerpána;
 - f) opatření k řešení rozdílů v odměňování, pokud nejsou odůvodněny na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií;
 - g) hodnocení účinnosti opatření vyplývajících z předchozích společných posouzení odměňování.

V případě problémů neváhejte informovat VOS a využít právní pomoc ČMKOS.